

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi seperti jaman sekarang ini, perkembangan dunia usaha dan kerja semakin saling bersaing. Perusahaan dituntut untuk terus melakukan perubahan baik secara eksternal maupun internal agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Secara internal perusahaan melakukan pengembangan dan penataan pada sumber daya manusia didalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung bagi perusahaan yang berperan penting. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran karyawan, karena karyawan bukan semata – mata menjadi objek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai obyek atau perilaku.

Suatu perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan produktif apabila karyawan tidak kompeten atau memiliki prestasi kerja yang rendah. Suatu Perusahaan dapat *survive* apabila dalam segala kegiatannya didukung oleh loyalitas yang tinggi dari para karyawannya. Loyalitas karyawan akan menumbuhkan kesetiaan dan tanggung jawab, selalu menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja selain itu juga tidak ingin pindah pekerjaan. Karyawan mempunyai Tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga dapat dikatakan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada orang orang yang ada didalamnya.

Setiap karyawan mempunyai kewajiban untuk menjaga nama baik perusahaan, terlebih jika perusahaan tersebut merupakan organisasi bisnis dimana persepsi masyarakat akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Menjaga nama baik perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya menunjukkan sikap loyal dan perilaku yang baik dalam pelaksanaan tugas - tugasnya maupun dalam perilaku sehari-hari dalam pergaulan di masyarakat, tidak mengadakan protes terhadap kebijakan perusahaan secara terbuka (demo), memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat untuk menjaga citra perusahaan.

Menurut Rasimin (2015:38) Loyalitas karyawan dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan iklim organisasi yang diberi atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perlakuan yang baik .

Dalam menciptakan Loyalitas harus dikelola terlebih dahulu, Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dengan yang namanya sikap dari seorang pemimpin dalam mengatur karyawan. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi tidak hanya memerintah bawahannya begitu saja tetapi diperlukan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Hubungan atasan dan bawahan (LMX) yang kurang baik dapat menyebabkan loyalitas karyawan rendah.

Robbins dan Judge (2013: 377) menyatakan bahwa apabila *Leader Member Exchange* atau hubungan pertukaran interpersonal antara pemimpin dan bawahan tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas. LMX merupakan hubungan pertukaran interpersonal antara pemimpin dan bawahan yang ditandai dengan

affect, loyalty, contribution, dan professional respect. Para pemimpin menjalankan LMX dengan cara memberikan penghargaan kepada anggota tertentu yang dianggap mau menjalin hubungan dan memberikan sanksi kepada anggota yang tidak diinginkan.

Situasi perusahaan akan membentuk persepsi karyawan mengenai lingkungan kerjanya. Persepsi tersebut mempengaruhi bagaimana karyawan sebagai individu bertindak laku dan termotivasi, khususnya dalam bekerja. Menurut Kesuma (2012:55) menyatakan suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan. Sikap kerja karyawan tersebut dapat membentuk iklim organisasi (Uysal, 2017:72). Iklim Organisasi merupakan suatu keadaan yang ada di lingkungan organisasi yang tercipta dalam suatu organisasi yang menggambarkan keadaan dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi. Menurut Lussier dalam yuni elisa (2015) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Iklim organisasi ditampilkan di tempat kerja melalui hubungan sosial.

Selain *Leader Member Exchange* dan Iklim Organisasi faktor lain yang dapat meningkatkan Loyalitas pada diri karyawan adalah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Menurut Titi Syartini (2010:53) mengatakan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempatan baik jasmaniah maupun rohaniah karyawan pada khususnya dan manusia pada umumnya.

PT. Bumi Mas Perdana adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa Kontruksi. Pada saat ini PT Bumi Mas Perdana menghadapi Fenomena bisnis rendahnya loyalitas karyawan pada perusahaan. Ada beberapa indikator rendahnya loyalitas karyawan yang ditemukan di lapangan yaitu rendahnya ketaatan, kurangnya pengabdian, kurangnya tanggung jawab, dan tingginya *turn over*. Rendahnya ketaatan karyawan pada PT Bumi Mas Perdana terhadap pimpinan dibuktikan dengan karyawan yang tidak menjalankan perintah dari atasan ketika tidak dalam pengawasan atasan. Misalnya, menjaga kebersihan tempat kerja, untuk mengurangi penggunaan *gadget* ketika sedang bekerja dan sebagainya. Kurangnya pengabdian karyawan pada PT Bumi Mas Perdana dapat dilihat pada kurang aktifnya karyawan dalam memberikan ide-ide dan solusi untuk perbaikan maupun pengembangan perusahaan. Misalnya, ketika melakukan rapat rutin pada akhir bulan, banyak karyawan yang kurang aktif dalam mengemukakan pendapat, kritik dan saran. Selanjutnya adalah kurangnya tanggung jawab karyawan pada PT Bumi Mas Perdana. Misalnya, dalam pembuatan laporan akhir pekerjaan yang dipegang oleh sekretaris seringkali melebihi *deadline*, kesediaan karyawan untuk menjaga alat-alat kantor dengan baik masih sangatlah rendah. Banyak alat-alat kantor maupun alat – alat lapangan yang sering kali hilang maupun rusak dalam waktu yang cukup singkat.

Selanjutnya mengenai tingginya *turn over* pada PT Bumi Mas Perdana menandakan bahwa keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan setia dalam perusahaan cukup rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian skripsi yang berjudul “**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, IKLIM ORGANISASI, DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT BUMI MAS PERDANA SEMARANG**”.

1.2. Ruang Lingkup

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi fokus peneliti dalam penyusunan proposal ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1.** Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Leader Member Exchange*, Iklim Organisasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).
- 1.2.2.** Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan
- 1.2.3.** Objek penelitian dilakukan pada karyawan di PT Bumi Mas Perdana

1.3. Perumusan Masalah

Loyalitas karyawan merupakan faktor penting demi kelangsungan dan eksistensi sebuah perusahaan karena dengan Loyalitas yang baik mampu menumbuhkan kesetiaan dan menumbuhkan tanggung jawab karyawan dengan sebaik-baiknya. Adapun factor - factor yang mampu mempengaruhi Loyalitas diantaranya adalah *Leader Member Exchange*, Iklim Organisasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Masalah-masalah yang dapat diidentifikasi berdasarkan pengamatan penulis pada PT Bumi Mas Perdana adalah perlunya pemimpin yang baik dan dapat mengembangkan hubungan antar pribadi dari waktu ke waktu dengan tiap-tiap bawahannya saat kedua pihak saling mempengaruhi dan

menegoisasikan peran bawahan dalam organisasi, perlunya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang dapat mempengaruhi karyawan sebagai individu bertingkah laku dan termotivasi, khususnya dalam bekerja agar karyawan merasa betah didalam bekerja di PT Bumi Mas Perdana, dan perlunya sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terintegrasi dengan baik dapat meningkatkan moral pekerja dan menekan angka *turn-over* karyawan pada PT Bumi Mas Perdana yang akhirnya akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah *Leader Member Exchange* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bumi Mas Perdana?
- 1.3.2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bumi Mas Perdana?
- 1.3.3. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bumi Mas Perdana?
- 1.3.4. Apakah *Leader Member Exchange*, Iklim Organisasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bumi Mas Perdana?

1.4. Tujuan Penelitian

- 1.4.1. Untuk Menguji pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bumi Mas Perdana.
- 1.4.2. Untuk Menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bumi Mas Perdana.

1.4.3. Untuk Menguji pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Bumi Mas Perdana.

1.4.4. Untuk Menguji pengaruh *Leader Member Exchange*, Iklim Organisasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Bumi Mas Perdana.

1.5. Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut :

1.5.1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan dapat membantu manajemen perusahaan di PT Bumi Mas Perdana sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan di masa yang akan datang khususnya dalam *Leader Member Exchange*, Iklim Organisasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja.

1.5.2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu kesempatan untuk menerapkan teori yang diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, serta dapat menjadi acuan bagi peneliti – peneliti selanjutnya.